

## **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA GURU**

**Rezky Yulia Safitri**

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya  
e-mail: [khikyo.rezky@yahoo.com](mailto:khikyo.rezky@yahoo.com)

**M. Nursalim**

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya  
e-mail : [mochamad\\_nursalim@yahoo.com](mailto:mochamad_nursalim@yahoo.com)

### **Abstract**

*This study aimed to test whether the relationship between work satisfaction and organizational commitment with the Turnover intention of the teachers. There are two independent variables and one dependent variable: (1) Work Satisfaction, (2) Organizational Commitment, and (3) Turnover Intention. This research uses the scales of Work Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention which is designed to measure the Work Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. This research uses the quantitative method. The samples used in this research are 48 part-time teachers in the organization of PGRI 10 Junior High School Candi, Sidoarjo. The data are analyzed using Double Regression technique with the IBM SPSS Statistics 20 program. The research result shows that there is a significant relation between Work Satisfaction and Organizational Commitment with Turnover Intention. Work Satisfaction has a negative significant relationship with Turnover Intention and Organizational Commitment does not have any significant relationships with the Turnover Intention since the significance result is (p) 0,545 which means P value > 0,05 so it is considered that it does not have any significant relationships with the Turnover Intention.*

**Keywords:** *Work Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Guru. Terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu : (1) Kepuasan Kerja, (2) Komitmen Organisasi, dan (3) Intensi *Turnover*. Penelitian ini menggunakan skala Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi *Turnover* yang disusun guna mengukur Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi *Turnover*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 48 guru tidak tetap di SMP PGRI 10 Candi, Sidoarjo data dianalisis menggunakan teknik Regresi Berganda dengan program *IBM SPSS Statistics 20*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover*, Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan Intensi *Turnover* selanjutnya Komitmen organisasi tidak berhubungan signifikan dengan Intensi *Turnover* karena hasil signifikansi (p) 0,545 berarti P value > 0,05 sehingga dinyatakan tidak berhubungan signifikan dengan Intensi *Turnover*.

**Kata kunci:** *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Intensi Turnover*

### **PENDAHULUAN**

Guru memiliki peranan penting di sekolah. Jika guru dalam suatu sekolah memutuskan untuk melakukan *turnover* maka instansi hendaknya mencari penyebab guru tersebut melakukan *turnover*. Menurut Mobley, 1986 (dalam Rivai, 2001) *Turnover* ialah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang menerima upah moneter dari organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (2003) mengemukakan definisi *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain. Sementara itu menurut Jewell dan Siegall, 1998 (dalam Rivai, 2001) menyatakan *turnover* sebagai fungsi dari ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternative pekerjaan lain di luar organisasi atau sebagai “penarikan

diri” dari pekerjaan yang sekarang yang tidak memuaskan dan penuh stress. Menurut beberapa observasi awal dan penuturan EK, bahwa ada beberapa guru yang melakukan tindakan *turnover* dikarenakan guru tersebut sudah diangkat menjadi (PNS) atau pegawai negeri sipil kemudian ditugaskan pada sekolah negeri lain. Sehubungan dengan hal tersebut para guru tidak tetap masih mengincar posisi sebagai guru (PNS) karena diyakini posisi yang paling nyaman, dan aman dalam hal finansial maupun masa depan dan jenjang karier. Namun hal tersebut membuat kacaunya jam mengajar pada sekolah yang di tinggalkan, serta peserta didik yang bingung karena adanya pergantian guru yang membuat para peserta didik harus beradaptasi lagi dengan guru pengganti tersebut. Instansi sekolahpun sibuk mencari guru yang kekurangan jam mengajar atau jam

mengajarnya sangat minim. sehingga dapat dikatakan *turnover* pada guru masih kerap terjadi di sekolah tersebut atau sekolah swasta pinggiran lainnya.

Sekolah di Indonesia menurut statusnya dibagi menjadi 2 macam yaitu sekolah negeri, yaitu sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah, mulai dari sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi. Yang kedua ialah sekolah swasta, yaitu sekolah yang diselenggarakan oleh non-pemerintah/swasta, penyelenggara berupa badan berupa yayasan pendidikan yang sampai saat ini badan hukum penyelenggara pendidikan masih berupa rancangan peraturan pemerintah.

Menurut Haryanto (2011) perbedaan yang jelas antara sekolah negeri dan swasta adalah status pengelola, tenaga pendidik, dan sumber pendanaannya. Sekolah negeri dikelola pemerintah, sedangkan sekolah swasta dikelola oleh yayasan atau lembaga swasta. Sebagian besar guru sekolah negeri merupakan pegawai negeri sipil (PNS), sedangkan sebagian besar guru sekolah swasta adalah pegawai yayasan atau lembaga swasta, walaupun ada guru negeri yang diperbantukan di sekolah swasta. Mengenai sumber pendanaan untuk operasional sekolah, sebagian besar dana sekolah negeri berasal dari pemerintah dan sumbangan wali murid. Sedangkan sumber pendanaan sekolah swasta sebagian besar berasal dari sumbangan wali murid dan usaha sekolah serta tentu saja sebagian kecil dari dana pemerintah, misalnya melalui bantuan operasional sekolah (BOS).

Perbedaan lainnya adalah mengenai mutu sekolah, proses pembelajaran, kurikulum, kompensasi atau gaji tenaga pendidik, dan lain-lain. Setiap sekolah, baik sekolah negeri maupun swasta tentu saja berbeda-beda dalam mutu dan proses pembelajaran. Untuk kurikulum, sebagian besar sekolah negeri mengikuti kurikulum nasional, sedangkan banyak sekolah swasta yang memadukan kurikulum nasional dan kurikulum khusus sesuai ciri khas masing-masing sekolah. Dalam hal kompensasi atau gaji, guru sekolah negeri yang sebagian besar adalah PNS tentu saja lebih besar daripada guru sekolah swasta yang digaji oleh yayasan atau lembaga pengelola. Walaupun memang untuk beberapa sekolah swasta favorit gaji gurunya bisa menyamai guru negeri, tetapi tentu saja beban kerjanya lebih berat (Haryanto, 2011).

Kebanyakan yayasan atau lembaga pengelola sekolah swasta tidak mampu memberikan kompensasi yang layak kepada guru karena keterbatasan sumber dana dari wali murid. Banyak sekolah yang mengandalkan bantuan dari pemerintah untuk menggaji guru, misalnya saja dari BOS dan tunjangan fungsional serta tunjangan profesi. Walaupun hanya 20% dana BOS yang boleh untuk gaji guru. Padahal guru sekolah swasta juga mempunyai beban kerja yang sama bahkan lebih berat dalam rangka ikut mencerdaskan anak bangsa. Banyak sekolah swasta menerima murid yang tidak diterima di sekolah negeri dengan kemampuan akademik dan ekonomi yang pas-pasan. Tentu saja beban guru dalam mendidik anak bangsa ini juga lebih berat. (Haryanto, 2011).

Kompensasi yang didapat oleh guru di sekolah swasta sangat tergantung pada seberapa besar sekolah tersebut diminati dan seberapa tinggi iuran dari wali murid yang ditetapkan, seperti dipaparkan diatas bahwa untuk beberapa sekolah swasta yang menjadi, favorit gaji gurunya bisa menyamai guru negeri. Namun untuk sekolah swasta yang berada di kecamatan kecil yang ditujukan untuk siswa yang berada di golongan menengah ke bawah gaji gurunya dapat dikatakan sangat minim sesuai jam kerja dan berdasarkan besar uang iuran sekolah yang terkumpul.

Melihat semua perbedaan yang terjadi di sekolah swasta dan sekolah negeri ini, muncul ketertarikan untuk mencari tahu bagaimana intensi *turnover* para guru yang mengajar di sekolah swasta. Menurut R. L. Mathis & J. H. Jackson, 2003 (dalam Dayakisni, 2003), *turnover* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Sedangkan menurut igbaria dan Guimaraes (1999) intensi *turnover* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan.

Bedasarkan beberapa paparan dan fenomena di atas, diduga ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru SMP PGRI 10 Candi dengan *turnover intention*. Atas dasar tersebut, diambil judul penelitian “hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada guru”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana variabel independent dari penelitian ini ialah kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), sedangkan variabel independent ialah intensi *turnover* (Y).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerjanya Spector (1996).

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dengan mengekspresikan perhatian dan usahanya terhadap organisasi dan penilaian karyawan mengenai apa yang telah mereka peroleh dari organisasi yang dipandang penting bagi karyawan Meyer dan Allen (1997).

Intensi *turnover* ialah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri yang tergambar dari derajat skor kuesioner penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang disusun oleh Mobley (Dalam Adenis, 2005).

## Sampel

Subyek penelitian ini adalah Guru SMP PGRI 10 Candi, di Sidoarjo yang berstatus guru swasta, yang berstatus GTT (Guru tidak tetap). Jumlah subyek penelitian ini adalah 48 guru.

## Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini berupa penyebaran angket atau kuesioner kepuasan kerja,

komitmen organisasi, dan intensi *turnover* bersifat kuesioner tertutup berbentuk checklist. Responden disediakan 4 alternatif jawaban yang harus diberikan yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang menurut responden paling mewakili perasaan responden sebenarnya. Pemberian skor bergerak dari 4 (SS) sampai 1 (STS) untuk butir *favorable*, sedangkan pemberian skor bergerak dari 1 (SS) sampai dengan 4 (STS) untuk butir *unfavorable*.

#### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan statistic parametrik oleh karena itu sebelum melakukan analisa data maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, linieritas. Analisis data merupakan langkah yang paling kritis dalam penelitian. Analisis data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengolah atau menganalisis data hasil penelitian yang selanjutnya dicari kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh. Sesuai dengan judul, perumusan masalah, dan hipotesis penelitian maka analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Semua proses analisa menggunakan program SPSS versi 20.0 for Windows.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Tabel 1. Analisis Regresi

##### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .248 <sup>a</sup> | .062     | .020              | 15.94839                   | 1.834         |

a. Predictors: (Constant), kepuasan, komitmen

b. Dependent Variable: turnover

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahi bahwa nilai Rsquare sebesar 0,062 menunjukan bahwa sumbangan yang diberikan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada intensi *turnover* ialah sebesar 0,062. Artinya, sebesar 6,2% variasi pada intensi turnover dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur oleh peneliti. Nilai signifikansi ditunjukkan dengan nilai 0,018, dimana  $<0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan terhadap intensi *turnover*.

Tabel 2 Koefisien Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant) | 218.207                     | 41.714     |                           | .000 |
|                           | Komitmen   | .127                        | .209       | .099                      | .545 |
|                           | Kepuasan   | -.350                       | .166       | -.343                     | .041 |

a. Dependent Variable: TurnOver

Berdasarkan tabel diatas, diketahui adanya hubungan kausal antara Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover*, dari tabel di atas menunjukkan nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar - 0,350 dengan hubungan negatif. Hubungan ini menyatakan, dimana kenaikan atau penurunan variabel bebas kepuasan kerja akan mengakibatkan penurunan atau kenaikan pada variabel terikat intensi *turnover*. Sehingga, apabila Kepuasan Kerja naik satu tingkatan maka intensi *turnover*. Di prediksi akan mengalami penurunan sebesar 35,0%. Sebaliknya, jika Kepuasan Kerja mengalami penurunan satu tingkatan maka intensi *turnover* diprediksi akan mengalami kenaikan sebesar 35,0%, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “*terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover*” ( $H_a$ ), dinyatakan diterima.

Hasil uji regresi berikutnya menyatakan bahwa koefisien regresi sebesar 0,545 menunjukkan tidak ada hubungan.  $P\text{ value} = 0,545$  berarti  $P\text{ value} > 0,05$  dan  $N = 48$ . Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan tidak ada hubungan kausal antara Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada guru-guru, dari tabel diatas menunjukkan nilai koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,127. sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “*terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover*”, dinyatakan tidak diterima.

Hasil uji regresi menyatakan bahwa koefisien regresi sebesar 0,018 menunjukkan ada hubungan.  $P\text{ value} = 0,018$  menunjukkan ada hubungan.  $P\text{ value} = 0,018$  berarti  $P\text{ value} < 0,05$  dan  $N = 48$ . Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan kausal antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada guru-guru, sehingga hipotesis terakhir yang berbunyi “*Terdapat hubungan antara Kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi turnover*”, dinyatakan diterima dan ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,018.

#### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada Guru di SMP PGRI 10 Candi, Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan Intensi *turnover* pada Guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menggunakan teknik analisis regresi berganda diketahui bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan Intensi *turnover*. Hal ini dapat dilihat  $P\text{ value} = 0,041$  dan nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan



kerja -0,350, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “*terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover*” diterima.

Hubungan ini menyatakan, dimana kenaikan atau penurunan variabel bebas kepuasan kerja akan mengakibatkan penurunan atau kenaikan pada variabel terikat Intensi *turnover*. Sehingga, apabila kepuasan kerja naik satu tingkatan maka Intensi *turnover* diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 35%. Sebaliknya, jika kepuasan kerja mengalami penurunan satu tingkatan maka Intensi *turnover* diprediksi akan mengalami kenaikan sebesar 35%.

Hal ini sejalan dengan penjelasan Muchinsky yang menyatakan bahwa Ketidakpuasan kerja karyawan memiliki bentuk yang berbeda-beda selaras dengan tingkat ketidakpuasan kerjanya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan dapat dideteksi variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan adalah: “*absenteeism, turnover and performance*” (Muchinsky, 1987).

Faktor lain yang mendukung Karyawan yang keluar dapat dikarenakan kondisi intern perusahaan yang tidak sesuai lagi dengan yang diharapkan atau karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang sedang dihadapinya. Menurut Muchinsky (1987), karyawan yang tidak suka dengan pekerjaan yang dihadapinya, mereka akan cenderung keluar atau mencari pekerjaan lain. Muchinsky and Tuttle (1987) dan Mowday, Porter dan Steers (1989) dalam Ringgio (2000) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa antara kepuasan kerja dengan turnover terdapat hubungan yang negative. Artinya, apabila karyawan tidak puas maka karyawan cenderung keluar dari perusahaan.

Hipotesis kedua menyatakan “*terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan Intensi Turnover*” Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menggunakan teknik regresi berganda diketahui bahwa komitmen kerja tidak berhubungan dengan Intensi *turnover*. Hal ini dapat dilihat  $P\text{ value} = 0,545$  yang berarti berarti  $P\text{ value} > 0,05$ . Sehingga  $H_{a2}$  ditolak.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lance dan Vanderberg (1992) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh komitmen pada tahap awal memasuki organisasi. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional merupakan prediktor bagi *Voluntary turnover* (Rivai, 2001). Sejalan dengan Bateman dan Strasser (1984) pada Gregson, (1992) bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasional tetapi justru yang dipengaruhi oleh komitmen organisasional (Rivai, 2001). Kemudian Hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan Intensi turnover sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rokhmah (2005) yang menyatakan bahwa komitmen afektif kepada supervisor akan berpengaruh langsung dan mempunyai hubungan negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.

Sedangkan hipotesis terakhir yang berbunyi “*Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan Intensi turnover*” dinyatakan

diterima, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama berhubungan dengan Intensi *turnover*, dinyatakan diterima dan ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,018. Selain itu besarnya kontribusi juga ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,248. Dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi, bersama-sama berpengaruh secara signifikan dengan Intensi *turnover* dengan kontribusi sebesar 24,8%, sedangkan sisa 75,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diukur peneliti. Sehingga apabila kepuasan kerja dan komitmen organisasi naik satu tingkatan maka intensi turnover diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 24,8%, sebaliknya jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi mengalami penurunan satu tingkatan maka intensi turnover diprediksi akan mengalami kenaikan sebesar 24,8% sehingga  $H_a$  diterima.

Menurut Mobley (dalam Andini, Rita, 2006), kepuasan kerja berhubungan negative dengan keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaannya tersebut, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaji, kondisi kerja, penyelia (*supervisor*), kebijakan dan prosedur perusahaan, rekan kerja, dan kesempatan promosi (Gibson dkk, 1993).

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Guru di SMP PGRI 10 Candi, Sidoarjo dapat ditarik kesimpulan Terdapat hubungan yang bersifat negatif secara signifikan antara kepuasan kerja berhubungan dengan Intensi *turnover*. Hal ini dapat dilihat nilai signifikan ( $p$ ) sebesar 0,041 dan nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja -0,350, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “*terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover*” diterima.

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*, Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan ( $p$ ) 0,545 yang berarti berarti  $P\text{ value} > 0,05$ . Sehingga  $H_{a2}$  ditolak.

Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi *turnover* dinyatakan diterima dan ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,018. Selain itu besarnya kontribusi juga ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,248. Dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi, bersama-sama berpengaruh secara signifikan dengan Intensi *turnover* dengan kontribusi sebesar 24,8%, sedangkan sisa 75,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diukur peneliti.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepuasan kerja yang terkait dengan intensi *turnover* pada guru tidak

tetap (GTT) dalam suatu sekolah diharapkan pimpinan lebih memperhatikan dampak-dampak yang terjadi jika intensi *turnover* meningkat sehingga sekolah lebih memperhatikan kesejahteraan para guru tersebut dengan lebih baik dan sewajarnya untuk mengantisipasi tingkat intensi turnover yang ada. Bagi Peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian ini hendaknya menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap intensi *turnover*, misalnya kepribadian, ataupun motivasi dan masa kerja. Kemudian subyek pada penelitian lebih dispesifikasikan lagi, pada unit analisis guru tersebut dan jumlah sampel yang diperbanyak atau memperluas daerah penelitian, agar dapat diperoleh hasil yang lebih representatif dan variabilitas data yang lebih banyak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adenis, Kalitas Dewi. (2005). *Hubungan Antara Tipe Kepribadian Konvensional Dengan Intensi Meninggalkan Pekerjaan yang Dipengaruhi oleh Kepuasan Pada Individu Yang Bekerja Pada Lingkungan Kerja Konvensional*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Andini, Rita. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Motivasi Organisasi Terhadap Turnover Intention*. (Online) [http://eprints.undip.ac.id/15830/1/Rita\\_Andini.pdf](http://eprints.undip.ac.id/15830/1/Rita_Andini.pdf) diakses pada tanggal 20 Februari 2012
- Betty Eliya Rokhma; Asri Laksmi. (2005). *Keterkaitan antara Komitmen Afektif dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bagian Produksi PT. Usman Jaya Mekar Magelang*.
- Dayakisni, T. H. (2003). Psikologi sosial. Edisi Revisi. Buku 1. Malang : UMM Press.
- Dipboye, R.L, Smith, L.S., Howell, W.C., 1994, *Understanding an Industrial and Integrated Organizational Approach Psychology*, Michigan: Harcourt Brace International Editions.
- Gibson, James et. Al (1993) *Organization : Structures, Processes and Behaviour*. New York : Business Publication Inc.
- Haryanto .(2011). *Kesejahteraan Guru Sekolah Negeri vs Sekolah Swasta*. <https://antopuja.wordpress.com/2011/11/23/kesejahteraan-guru-sekolah-negeri-vs-sekolah-swasta/> diakses pada tanggal 2 Desember 2011
- Igbaria, M., Guimares, T. (1999). Exploring differences in employee turnover intention and its determinants among telecommuters and non-telecommuters. *Journal of management information systems*, 16 (1), 147-164.
- Kosasi & Soetjipto. (2004). *Profesi keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Luthans, F (1995). *Organizational Behavior* (7<sup>th</sup> edition). New York. Mc Graw Hill. International Edition.
- Meyer, John P. dan Allen, Natalie J; (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, research, and application*; Thousand Oaks, California : SAGE Publication, Inc.
- Muchinsky, Paul. M (1987). *Psychology Applied to Work*. Chicago: The Dorsey Press Hill.
- Muhadi. (2007). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan) : Universitas Diponegoro.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Riggio, Ronald. E (2000). *Industrial Organizational Psychology* (2<sup>nd</sup> edition). New York: Harper Collins College Publisher.
- Rivai. (2001). *Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap motivator keluar : Pengujian empiris model turnover lum et al. Jurnal bisnis dan akuntansi*.
- Roestiyah. (1989). *Masalah-masalah Ilmu Keguruan*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Spector, P.E (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Willey and Sons, Inc.
- Spector, Paul E, dkk. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practise*; Inc. USA
- Wexley & Yuki. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Rupa Aksara